



Évaluation des personnels de direction adjoints : la position du SNPDEN-UNSA

Le décret 2021-121 du 4 février 2021 modifie les modalités d'évaluation des personnels de direction : l'évaluation auparavant triennale devient désormais annuelle.

Si le SNPDEN-UNSA a pris acte de cette modification importante, intégrant ainsi l'Éducation nationale dans le droit commun de la Fonction publique, il a demandé et obtenu en conséquence le paiement annuel de la part « Résultats » de l'IF2R, qui permet en outre de sortir d'un rythme triennal ne correspondant que rarement au rythme des mobilités des personnels de direction.

Cette réforme pilotée par la Fonction publique impose par ailleurs au chef(fe) d'établissement de réaliser l'évaluation de son ou de ses adjoint(e)s.

Sur ce point, et nous l'avons demandé et répété lors de toutes les négociations et groupes de travail, le SNPDEN-UNSA refuse l'idée d'une hiérarchie entre chef(fe) et adjoint(e).

Dans cette logique de refus, la Conférence Nationale de notre organisation syndicale, réunie le 15 septembre dernier, a validé un mot d'ordre permettant d'accompagner et de protéger nos collègues.

Ainsi, l'évaluation du/de la chef(fe) d'établissement adjoint(e) :

- 1) Fait l'objet d'une discussion en équipe,
- 2) Doit respecter a minima les principes suivants :
 - a. L'absence d'une évaluation porterait préjudice aux adjoint(e)s.
 - b. Les adjoint(e)s devant rester visibles, notamment dans le cadre de la

mobilité, l'entretien de mutation n'entre donc pas dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

c. L'IF2R, pour sa part « Résultats », doit bénéficier équitablement aux chef(fe)s et adjoint(e)s d'un même établissement, puisque les 2 enveloppes indemnitaires sont distinctes et non fongibles. Le SNPDEN-UNSA a demandé et obtenu une répartition à 50/50 de la part R pour les chefs et les adjoints.

3) Peut alors prendre trois formes différentes, selon les situations vécues sur le terrain, mais *in fine*, elle reposera toujours sur la demande de l'adjoint.

a. Elle peut s'appuyer exclusivement sur une AUTO-ÉVALUATION du/de la chef(fe) d'établissement adjoint(e), signée et transmise par le/la chef(fe) d'établissement,

b. Si le/la chef(fe) d'établissement adjoint(e) le souhaite, l'évaluation sera réalisée par le/la chef(fe) d'établissement.

c. Si le/la chef(fe) et/ou l'adjoint(e) en exprime le besoin, l'autorité hiérarchique (DASEN/DAASEN) sera alors sollicitée pour mener l'évaluation.

Ce qui prévaut, c'est le juste équilibre entre le respect de nos mandats et la protection des adjoint(e)s.

Bruno BOBKIEWICZ, Secrétaire général

Ressources supplémentaires

- Principes et mot d'ordre du SNPDEN-UNSA en détail : [vignette de présentation](#),
- Logique de l'évaluation selon 3 modalités possibles : [vignette de présentation](#),
- CREP et guide l'évaluation ne sont pas encore publiés, les nouveaux CREP n'entreront en vigueur qu'à la fin de l'année scolaire 2021-2022,
- Calendrier d'entrée dans le nouveau dispositif de rémunération s'étalant sur 3 ans, avec nouvelles échéances : [calendrier](#)



